

Naikan in der Schule

*„Wenn wir wahren Frieden in der Welt wollen,
müssen wir bei den Kindern anfangen.“*

Mahatma Gandhi

Ein weiteres Einsatzgebiet ist die Anwendung von Naikan in der Schule. Das 2008 erschienene Buch mit gleichem Titel beschreibt ein wissenschaftlich begleitetes Pilotprojekt in Bremen, das von 2002 bis 2006 in den Jahrgangsstufen 5–10 durchgeführt wurde. Auch hier diente die Einführung von Naikan in der Schule in Japan als Beispiel.

Im Gegensatz zum klassischen Naikan wurde in dem Schulprojekt den SchülerInnen jede Woche eine gemeinsame Zeiteinheit von 10–15 Minuten zur Verfügung gestellt, in der sie die drei Fragen beantworten konnten. Alle teilnehmenden SchülerInnen hatten die Möglichkeit, sich für diese Übung einen ruhigen Platz zu suchen, auch außerhalb des Klassenraumes. Für die Durchführung der Übung wurden mit den SchülerInnen bestimmte Regeln vereinbart, z. B. Ehrlichkeit bei der Beantwortung der Fragen, Schweigen während der Übung und jede/jeder arbeitet für sich ohne die anderen zu fragen oder zu stören.

Ziel in Bremen war es, den SchülerInnen neue Wege zur Selbstverantwortung aufzuzeigen und ihnen zu ermöglichen, Mitgefühl zu erlernen. Sie sollten ihre eigenen Handlungsmöglichkeiten erkennen und lernen diese wahrzunehmen. Der Blickwinkel der SchülerInnen sollte sich darauf richten, was sie bekommen haben, statt immer zu schauen, was ihnen fehlt. In vielen Berichten der SchülerInnen wird deutlich, dass Achtsamkeit und Respekt gegenüber den anderen durch das Naikan-Projekt an Bedeutung gewonnen haben.

(⇒vgl. „Naikan in der Schule“ Naikan Praxisbuch II, Wilhelm Dittschar, Akira Ishii, Hrsg. Naikan Zentrum Tarmstedt, 2008)

Würde die Naikan-Methode generell im Schulsystem eingesetzt, kann darüber spekuliert werden, ob es dann einen Rücklauf an Gewalt und Mobbing in den Schulen geben würde. Ganz abgesehen davon, dass die Auswirkungen für die Zukunft der SchülerInnen im Berufsleben hin zu mehr Eigenverantwortung und Mut zum Handeln sehr positiv zu bewerten wären.



SchülerInnen, die respektvoll miteinander und mit ihren LehrerInnen umgehen.
Schulen ohne Gewalt und Mobbing.
Konstruktive Konfliktlösung schon in der Schule lernen.
Das alles durch einen intensiven Blick auf das, was wir haben, und nicht auf das, was uns fehlt.
Das ist Naikan.





Anwendung der Cappuccinoblick-Methode in Coaching, Beratung und Teamarbeit

*„Was du mir sagst, das vergesse ich.
Was du mir zeigst, daran erinnere ich mich.
Was du mich tun lässt, das verstehe ich.“*

Konfuzius

Die Anwendung der drei Naikan-Fragen ist wie beschrieben in verschiedenen Kontexten schon viele Jahre erprobt, es ist eine bewährte und einfache Methode, die sehr tief wirkt. Mit dieser Erkenntnis aus eigenem Erleben im Schweigeseminar habe ich 2005 begonnen, die drei Fragen in meinem beruflichen Alltag als Coach anzuwenden.

Nicht alle, die in einem Konflikt stecken, oder für die die drei Fragen sinnvoll wären, haben die Zeit oder das Bedürfnis sich für sieben Tage im Schweigen zurückzuziehen, um die eigene Situation zu klären. Daher habe ich die Cappuccinoblick-Methode für den Einsatz im Management und im beruflichen Umfeld alltagstauglich verändert.

Für die Anwendung der Cappuccinoblick-Methode im Einzelcoaching ist es wichtig, dass Coaches oder BeraterInnen Zurückhaltung üben und die KlientInnen in Ruhe die drei Fragen beantworten lassen.

Eine sehr vertrauensvolle Beziehung zwischen Coach und KlientIn ist selbstverständlich und für diese Anwendung der drei Naikan-Fragen Voraussetzung.

Nur in einer geschützten Atmosphäre wird ein Klient/eine Klientin sich öffnen und die wirklichen Hindernisse ehrlich nennen. Eine Zeitdauer von zwei bis drei Stunden hat sich beim Einsatz der drei Naikan-Fragen als Coaching-Tool sinnvoll erwiesen.

Vertrauen – Achtsamkeit – Zurückhaltung – Klarheit – Ehrlichkeit sind die Erfolgsfaktoren bei der Anwendung der Cappuccinoblick-Methode mit KlientInnen im Coaching





Warum? – Das ist hier die falsche Frage!

Es geht bei den Erinnerungen ausdrücklich NICHT darum, WARUM etwas so getan wurde oder so erfolgte. Es geht einzig und allein um eine Auflistung von Fakten, also um das WAS. Was hat jemand für mich getan, und nicht warum hat jemand etwas für mich getan.

- Die Konzentration auf das WAS führt zu einer neutralen Betrachtung und nimmt die Emotionen heraus.
- Die Warum-Frage führt in die Rechtfertigungsschleife – und die macht keinen Sinn.

Hinweis: Wer in der Rechtfertigung angekommen ist, sollte auf jeden Fall die Sitzung unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt noch mal beginnen.

Rechtfertigung ist fast immer mit negativen Emotionen verbunden. Wer von uns erinnert sich nicht an die insistierenden Fragen von Mutter oder Va-

ter, wenn wir etwas angestellt hatten? Und wer erinnert sich nicht an die miesen Gefühle, die mit der Warum-Frage verbunden waren, denn meistens hatten die Eltern allen Grund diese Frage zu stellen.

- Vermeiden Sie bei der Beantwortung aller drei Fragen Abschweifungen, und konzentrieren Sie sich ganz intensiv auf die jeweilige Person und den jeweiligen Zeitabschnitt. Im ersten Schritt wird das ungewohnt sein und die Gedanken wollen in jede mögliche Richtung nur nicht in die vorgesehene. Daher nehmen Sie sich Zeit, je mehr Übung Sie haben in die Vergangenheit zu schauen, desto einfacher wird die gesamte Übung. Mit der Übung steigt das Erinnerungsvermögen.



Frage 2

Wenn die erste Frage aus Ihrer Sicht beantwortet ist, gehen Sie zur zweiten Frage:

„WAS habe ich für diesen Menschen getan?“

Auch bei dieser Frage gelten die Hinweise für die Herangehensweise wie bei der ersten Frage.

- Konzentrieren Sie sich auch hier wieder auf einen festgelegten Zeitraum und den Menschen, und vermeiden Sie Abschweifungen.
- Sammeln Sie alles, was Sie in dem gewählten Zeitraum für diesen Menschen getan haben.

Hinweis für Coaches und BeraterInnen

Erfahrungsgemäß fällt den meisten Menschen die Beantwortung der zweiten Frage ziemlich leicht. Häufig ist es ja so, dass ich das, was ich für jemanden getan habe, viel besser erinnere, als das, was jemand für mich getan hat. Doch Achtung! Wird bei der Auflistung der Dinge, die jemand für andere tut, die Liste viel länger als das, was er oder sie bekommen hat, dann scheint die Beziehung im Ungleichgewicht zu sein. Das gilt im Umkehrschluss ebenfalls. Fällt Ihnen kaum etwas ein, was Sie für den anderen getan haben, und die Liste mit dem, was diese Person jedoch für sie getan hat, ist sehr lang, kann auch dieses Ungleichgewicht zu einer Schiefelage in der Beziehung führen. Das kann schon an dieser Stelle nach Beantwortung der beiden ersten Fragen eine mögliche Ursache für einen Konflikt aufzeigen.

Frage 3

Und als letztes stellen Sie sich die dritte Frage:

„WELCHE Schwierigkeiten habe ich diesem Menschen bereitet?“

Das ist erfahrungsgemäß die schwierigste Frage, welche die meisten und heftigsten inneren Widerstände hervorruft. In der Regel sind wir eher damit beschäftigt zu überlegen, welche Schwierigkeiten andere uns bereiten. Die eigene Bereitschaft, sich mit den Schwierigkeiten zu beschäftigen, die ich anderen bereitet habe, ist in der Regel nicht sehr hoch. Doch es lohnt sich, sich intensiv mit dieser dritten Frage zu beschäftigen und sich ganz darauf einzulassen und zu konzentrieren.

Durch die Auflistung der Schwierigkeiten, die wir anderen bereiten, haben wir die Chance, unser Verhalten durch die Augen des anderen zu betrachten. Wir sehen plötzlich, wie unser Verhalten in bestimmten Situationen auf andere wirkt. Das ist ein radikaler Perspektivenwechsel, den wir mit der dritten Frage vornehmen können.





Exkurs

Das Arbeiten mit Teams

*„Die meisten Menschen
sehen den Splitter im Auge des anderen
und übersehen den Balken im eigenen Auge.“*

Sprichwort

Die bisher vorgestellten Arten der Anwendung finden allein oder Face-to-Face unter vier Augen statt. Eine andere Sache ist es, diese Methode in der Arbeit mit Teams anzuwenden. Für die erfolgreiche Anwendung mit Teams bzw. Abteilungen in einem

Unternehmen schaffen Coach oder BeraterIn zu allererst die Kommunikationsgrundlagen im Hinblick auf Feedback-Regeln und den eigenen „blinden Fleck“, den wir alle haben.

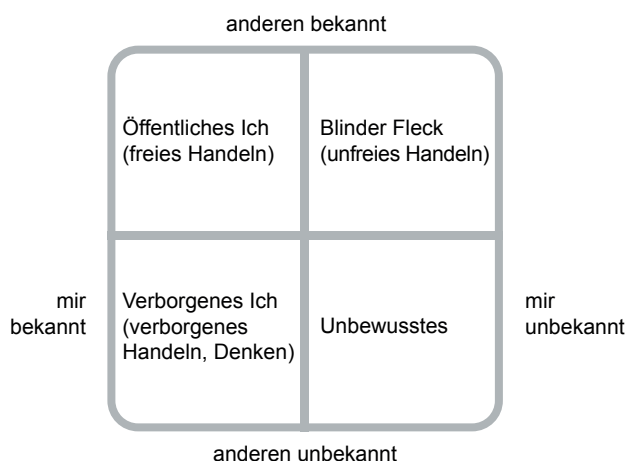


Der blinde Fleck

Josef Luft und Harry Ingham entwickelten 1955 das nach ihnen benannte Johari-Fenster, das die Selbst- und Fremdwahrnehmung von Menschen beschreibt. Diese Wahrnehmungen stimmen oftmals nicht überein. Daraus können Schwierigkeiten in der Kommunikation miteinander entstehen.

Das Johari-Fenster veranschaulicht, welche bewussten, verborgenen und unbewussten Teile der Persönlichkeit auf die Kommunikation Einfluss nehmen können.

Das Johari-Fenster



- Das **Öffentliche Ich** ist der Bereich des bewussten und gewollten Verhaltens – es ist für alle sichtbar. Der Bereich des freien Handelns ist für die Person umso größer, je weniger sie in ihrem Verhalten von zuwiderlaufenden, unbewussten und verborgenen Motiven bestimmt wird.
- Das **Verborgene Ich** ist der Bereich der inneren Motive, die nur der Person selbst bekannt sind, anderen nicht.

- Das **Unbewusste** ist weder der Person selbst noch der Umwelt bekannt. Unbewusste Motive können einer Person allenfalls in Träumen oder Psychotherapien bekannt werden.
- Der „**Blinde Fleck**“ ist der Bereich, der für die Person selbst nicht hinlänglich bekannten äußeren Merkmale (zum Beispiel Aussehen, Körperhaltung, Mimik, Gestik) oder Verhaltensweisen, die aber von der Umwelt registriert werden. Der „Blinde Fleck“ wird umso größer, je mehr die Person von unbewussten und verborgenen Motiven beherrscht wird, was in Konflikt- und Stresssituationen häufig der Fall ist. (⇒ Gamber 1995, S.82-86)

Der „blinde Fleck“ erhält im Konfliktfall eine besondere Bedeutung. Der Fokus ausschließlich auf die vierte Frage führt dazu, dass wir quasi blind werden für andere Lösungen. Die Cappuccinoblick-Methode trägt dazu bei den blinden Fleck zu verkleinern. Das geschieht natürlich auch schon in der Einzelarbeit oder im Einzelcoaching. In der Arbeit mit Teams ist die Wirkung stärker, da ich nicht nur für mich allein arbeite, sondern allen anderen meine Erkenntnisse mitteile, also aktiv nach außen gehe. Um so sensibler ist mit den Ergebnissen zu verfahren. Das macht deutlich, dass Coach oder BeraterIn hier für den achtsamen Umgang des Teams untereinander Sorge trägt, und dafür die Voraussetzungen durch die konsequente Anwendung der Feedback-Regeln für FeedbacknehmerInnen schaffen muss.



Kurzanleitung

Anwendung im Team mit Unterstützung von Coach/BeraterIn

Inhaltlich

- Ausgangslage: Konfliktsituation oder schwierige Zusammenarbeit innerhalb eines Teams oder einer Abteilung
- Angebot eines Perspektivenwechsels
- Festlegung eines konkreten Zeitabschnitts
- Konzentration auf die Beantwortung der drei Fragen nacheinander:
 - Was hat das Team/Abteilung für mich getan?
 - Was habe ich für dieses Team/Abteilung getan?
 - Welche Schwierigkeiten habe ich dem Team/Abteilung bereitet?
- Sammlung von Fakten und Selbstverständlichem: Was! nicht Warum!

Rahmen

- Workshop
- Ein ruhiger Raum außerhalb des Unternehmens, garantiert ohne Störungen
- Zeitbedarf ca. 3 Stunden (das sind Erfahrungswerte, die tatsächliche Dauer kann davon abweichen)
 - Einleitung 10 min
 - Durchführung 30–40 min
 - Ergebnissammlung 45 min
 - Reflexion 10 min
 - Strategieentwicklung 20 min
- Ausreichend Flipchart/Papier und Stifte
- Alternativ Pinnwand und ausreichend Karten

Stolpersteine

- Widerstand im Team mit der dritten Frage
- Gegenseitige Störung bei der Erarbeitung
- Handy klingeln und andere Geräusche
- Zu wenig Zeit

Hinweise für Coach und BeraterIn

- Klare Regeln nennen
- Feedbackregeln vorab mit dem Team durchgehen
- Diskussion über Regeln nicht zulassen
- Störungen nicht zulassen
- Respekt für die Alleinarbeit innerhalb des Teams fordern
- Hinweis auf Konzentration
- Ermutigung auch Selbstverständliches und Kleinigkeiten zu nennen
- Erfahrung und eigene Sicherheit in der Anwendung der drei Fragen
- Bewertungen und Kommentare nicht zulassen
- Die dritte Frage nicht umformulieren!
- Fotoprotokoll an das Team

Reflexionsfragen zur Klärung am Ende des Teammeetings mit dem Team

- Wie ist es Ihnen mit der Beantwortung der drei Fragen ergangen?
- An welchen Stellen wurde es schwierig für das Team?
- Welche Stolpersteine gab es?
- Was werden Sie jetzt mit diesem Ergebnis konkret verändern im Umgang mit Abteilung xyz?
- Welches persönliche Ziel setzt sich jedes Teammitglied?

Raum für eigene Notizen





Hierarchieübergreifender Einsatz der Cappuccinoblick-Methode

*„Persönlichkeiten
werden nicht durch schöne Reden geformt,
sondern durch eigene Arbeit und eigene Leistung.“*

Albert Einstein

Neben den schon vorgestellten Möglichkeiten, die Naikan-Methode anzuwenden, können die drei Fragen auch hierarchieübergreifend eingesetzt werden. Gerade wenn es um eine Optimierung der Zusammenarbeit innerhalb eines Unternehmens zwischen Geschäftsführung und Führungskräften/MitarbeiterInnen geht, kann die Naikan-Methode hilfreich sein,

diese zu unterstützen. Voraussetzung ist dafür in erster Linie die Bereitschaft der Geschäftsführung und der Führungskräfte/MitarbeiterInnen gemeinsam diese Übung mitzumachen.

Das klären Sie als Coach oder BeraterIn im Vorgespräch ab.

